

ملحق تعديلي عدد 4 للاتفاقية المشتركة

القومية للبناء والأشغال العامة

بين المصنين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة القومية لمقاولي البناء والأشغال العمومية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبناء والأخشاب

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للبناء والأشغال العامة المصضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 18 المؤرخ في 14 مارس 1975.

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 افريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 جويلية 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 10 أوت 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 29 أوت 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 - 24 أوت 1990.

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و 4 و 8 و 9 و 12 و 19 و 20 و 22 و 27 و 30 و 33 و 43 و 45 و 54 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والترابي

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة القارين في ميدان البناء والأشغال العامة (عمال مستخدمين، أعوان أشرف، اطارات إدارية وفنية) وذلك في كامل تراب الجمهورية.

كما تطبق هذه الإتفاقية على مؤسسات الخدمات في قطاع البناء والأشغال العامة كمؤسسات العزل واللحام والتركيب الصحي ومقاومات الدهن (غير الصناعية) إلخ.

يعتبر العمال القارون من بين الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا ينجزون أشغالاً وقتية أو موسمية.

وتضبط العلاقات بين المؤجرين والعملة الوقتيين طبقاً لمقتضيات خاصة منصوص عليها بالفصل 55 من هذه الاتفاقية.

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألفة طبق القانون، ولا يمكن للمؤجر عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الاعتبار كون هذا العامل تابعاً أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال، أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سبورات أو لوحات تلصق بها المعلقات وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمر أكيد . طلب المقابلة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي صورة التاكيد يجيب المؤجر فوراً فتتعد الجلسة في هذه الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صبغة التاكيد ويصرر في جميع المقابلات محضر يعضى من الطرفين فور انعقاد الجلسة . وتعتبر مدة المقابلة مدة عمل فعلي .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقاً قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإشتغال بأوراق الإستهلاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية ، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وإن تعذر ذلك على المؤجر فبدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية . ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإميازات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخباً ومنتخباً عند تعيين كل مندوب بنوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 8 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تحدد مقاييس الإنتاج في إطار لجنة فنية متناصفة تتركب من ثلاثة أعضاء (3) عن كل طرف. وتعمل بإشراف المصالح المختصة لسوئارتي الشؤون الإجتماعية والتكوين المهني والتشغيل.

وتنطلق أعمال اللجنة في مرحلة أولى في أجل أقصاه غرة أكتوبر 1993 على أن تنتهي يوم 30 نوفمبر 1993 على أقصى تقدير. وتشمل هذه المرحلة تحديد مقاييس الإنتاج في الاختصاصات التالية : الحدادة، نجارة البناء، بناء الأجر والحجر، تركيب الجليز، تركيب الخزف ، تركيب البليتنه ووضع أجهزة الأبواب ،سواهد .

وفي صورة عدم التوصل إلي اتفاق حول تحديد هذه المقاييس يقع اللجوء وجوباً إلى تحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية التي تتولى اصدار قرار التحكيم في أجل لا يتجاوز 31 ديسمبر 1993 وتدخل مقاييس الإنتاج حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1994

يتعهد الطرفان بتحديد مقاييس الإنتاج للاختصاصات المتبقية حسب رزنامة يقع ضبطها باتفاق بينهما.

الفصل 9 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كآلاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن التيسير وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 12 (جديد) : بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص طبقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الإجتماعي أو عبارة «يصدد التسجيل» إذا كان العامل غير مسجل بالصندوق القومي للضمان الإجتماعي

إن صادف أن كان يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

ويتعين اتخاذ الاحتياطات اللازمة لدفع الأجور الشهرية في آخر يوم من الشهر على أكثر تقدير.

ويمكن أن تصرف للعمال تسبقة على الأجور في اليوم الخامس عشر من كل شهر على أن لا يتعدى مقدارها 50٪ من أجرة أيام العمل السابقة لموعدها فقط التسبقة.

الفصل 19 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على الشغالين في حالة الاستقالة احترام أجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وذلك مع مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر ويقع تمكين العامل المستقيل من كامل مستحقاته في اليوم الأخير من أجل الاعلام المسبق.

يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20 (جديد) : شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقاولة شهادة شغل لا تنص إلا على :

- اسم أو نشاط المستأجر وعنوانه

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

- رقم تسجيل العامل بالصندوق القومي للضمان الإجتماعي

- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

يمكن بطلب من الشغال وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد) : التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مبرر فيه مسبقا من المستأجر .

يقع اعلام المستأجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين أو احد الوالدين أو أحد الأطفال والإستدعاءات الصادرة عن السلط الإدارية للحضور الشخصي والإجباري ، وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة المبررة

كما يجب ان تكون مدة هذه الغيابات مناسبة للأحداث التي سببتها .
وفي حالة الغيابات المتوقعة ، لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة كتابية من المستأجر أو نائبه بالحضيرة .

الفصل 27 (جديد) : الراحة الأسبوعية

تمنع للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار احكام مجلة الشغل ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء وأثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

ويمكن ضم أيام الراحة الأسبوعية لبعضها ومنحها دفعة واحدة في الشهر أو الشهرين على أقصى تقدير.

خلاص الفصل 28 (جديد) : أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع الأجر (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس وغرة ماي و25 جويلية و7 نوفمبر و5 ديسمبر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى والمولد النبوي الشريف.

إن العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بأيام هذه الأعياد، لهم الحق في زيادة في الأجر بنسبة 100٪.

وتعتبر أيام الأعياد الخالصة الأجر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعاً:

(1) ولادة طفل : يومي عمل (2)

(2) وفاة احد الزوجين : ثلاثة ايام عمل (3)

(3) وفاة والد أو ام أو ولد : ثلاثة ايام عمل (3)

(4) وفاة اخ أو اخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يومي عمل (2)

(5) زواج العامل : ثلاثة ايام عمل (3)

(6) زواج احد الابناء : يوم عمل (1)

(7) ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

الشغال المصاب يعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يبدي في ظرف يومي عمل فعلي بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال :

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب

ج - تعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر أو بدونه

د - يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.

يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق القومي للضمان الاجتماعي. وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي.

الفصل 43 (جديد) : أزياء العمل والوقاية (بالنسبة للعمال القارين والعرضيين)

يتولى المستأجر دفع معلوم شراء بدلات العمل وكذلك الأحذية طبقاً لمقتضيات الفصل 333 من مجلة الشغل وينتفع كل أعموان المؤسسة القارين والوقتيين بهذا الامتياز .

يسترجع من العامل 50٪ من تكاليف الشراء وذلك عن طريق الخصم التدريجي طيلة أربعة أشهر . بالنسبة للعمال العرضيين فإن حقهم في بدلات العمل يتوقف على توفر شرطين اثنين :

- أن تكون علاقة الشغل قائمة بين المؤجر والعامل العرضي عند تاريخ التوزيع لبدلات الشغل ؛

- أن يكون العامل العرضي قد تحصل على 78 يوم عمل فعلي قبل التوزيع بنفس المؤسسة وبدون انقطاع العلاقة الشغلية وذلك خلال السنة السابقة لتاريخ توزيع بدلات الشغل .

ويوفر المؤجر أيضاً مجاناً ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء قيامهم بشغلهم) وتقع الاستعانة بخبراء معهد الصحة والسلامة المهنية لتحديد مراكز العمل التي تستوجب ملابس الوقاية ونوعيتها .

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وكل مخالف لذلك يعرض نفسه لعقوبة تأديبية .

الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة (بالنسبة للعمال القارون والعرضيين)

المستأجر مطالب بتهيئة خاصة بالورشات والمستودعات محلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . ويتعين عليه أن يعيد بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وأدواشا ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين . كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم .

ويوضع على ذمة الشغالين أدواش مجهزة بالماء الساخن بحساب دوش واحد لكل 20 شغال وللعمال الحق في التمتع بنصف ساعة (داخل فيها خلع ولباس الثياب) في الأسبوع قصد الإغتسال بالتناوب وتكون خالصة الأجر من طرف المقاول شريطة أن يتم الإغتسال فعلياً وخارج أوقات العمل .

العمال الذين لا تتوفر بأماكن عملهم أدواشا أو الذين هم في حالة تنقل ووفر لهم المؤجر محلات سكنى غير مجهزة بأدواش لهم الحق في تقاضي مبلغاً جملياً بـ 250 مليم أسبوعياً يمثل ثمن الإغتسال بالدوش والصابون . تضبط هذه المنحة الجمالية بالنظر لأيام العمل خلال الأسبوع .

وإن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة المتنافسة وبعد أن يتم تركيز اللجنة الإجبارية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة أو طبيب المقاول .

يجب على المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل .

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الإتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون لنفسها جمعية طبية للمقاولات المشتركة قصد أحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل اجراء الفحص عند الإستخدام أو فحص الرقابة السنوية .

وبالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع الى التشريع الجاري به العمل .

الفصل 54 (جديد) : الراحات الأسبوعية المتجمعة (العمال القارون والعرضيون)

يتمتع شغالو الحظائر برخصة تعويضية ناتجة عن أيام راحة متجمعة طبقاً لما جاء بالفقرة الأخيرة من الفصل 27 من هذه الاتفاقية يقضونها بين أسرهم وذلك حسب الشروط الآتية :

- الحظائر الكائنة على بعد 75 كلم : كل أسبوعين

- الحظائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و200 كلم : كل 4 أسابيع

- الحظائر الكائنة على بعد يتجاوز 200 كلم : كل 8 أسابيع

وتحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهاباً وإياباً .

إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الاياب تسدد للشغال منح تساوي نصف منحة التنقل المنصوص عليها بالفصل 51 فقرة ب وتسدد المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات .

الفصل الثاني : تطبيق حدادون الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ماي 1993

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من غرة ماي 1994

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثاني اعلاه .

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : اسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العام للبناء والأخشاب	نائب رئيس الجامعة القومية لمقاولي البناء والأشغال العمومية
الإمضاء : حسن شبيل	الإمضاء : الطيب الزكري